

# Un Approccio Olistico per l'Aggiornamento delle Competenze delle PMI, degli Istituti di Formazione Professionale e degli Erogatori di Formazione Professionale per la Preparazione dei Futuri Lavoratori nell'Era Digitale

- Hol Up -

**2020-1-TR01-KA226-VET-097786**

**Guida all'Approccio Olistico per l'Aggiornamento delle  
Competenze**

**O2/A1 - Sviluppo del Modello di Governance delle  
Competenze Hol Up**

## O2/A1 - Sviluppo del Modello di Governance delle Competenze Hol Up

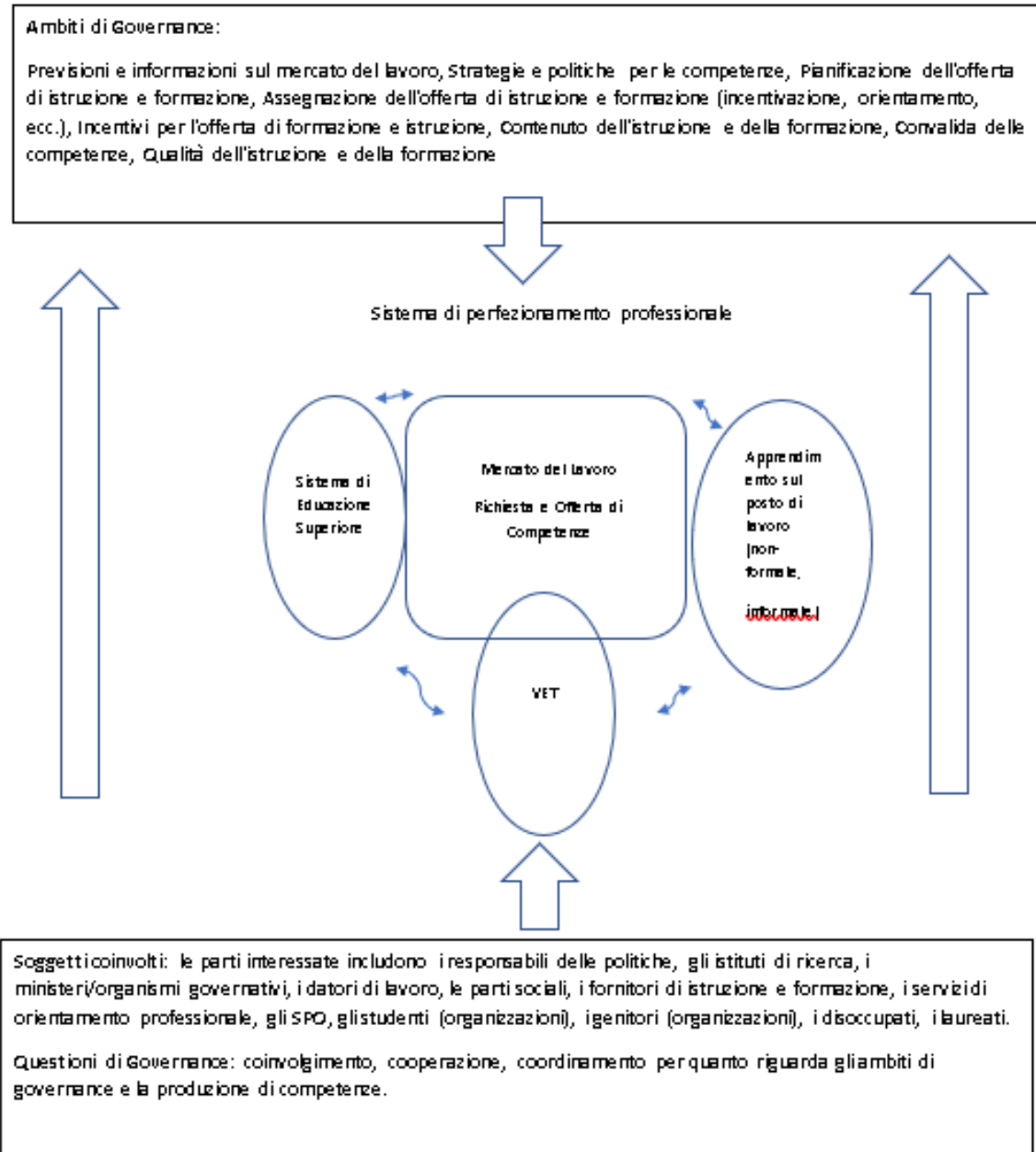
Secondo la relazione di sintesi della Commissione Europea sulla Governance delle competenze negli Stati membri dell'UE (2015: 5), *"la Governance delle competenze è vista come un sistema volto a bilanciare l'offerta e la domanda di competenze e a fornire una buona base di competenze per un ulteriore sviluppo economico. Le parti interessate del settore pubblico, privato e del terzo settore sono coinvolte nell'attuazione e nell'utilizzo del sistema di Governance delle competenze. Il sistema comprende la pianificazione e il controllo - a diversi livelli - dell'offerta nazionale, regionale e locale di istruzione e formazione, e la progettazione di meccanismi per garantire la qualità della formazione. Cerca di costruire e ottimizzare le competenze individuali della (futura) forza lavoro. Comprende una prospettiva di negoziazione, che rappresenta le esigenze dei datori di lavoro, dei (futuri) lavoratori e gli obiettivi del sistema educativo, in una prospettiva a breve, medio e lungo termine"*.

Secondo la Fondazione Europea per la Formazione Professionale - ETF (2013: 2), *"il buon governo può essere definito come l'esercizio dell'autorità economica, politica e amministrativa per gestire efficacemente gli affari di un Paese a tutti i livelli. Richiede meccanismi, processi e istituzioni, attraverso i quali i cittadini e i gruppi articolano i loro interessi, esercitano i loro diritti legali, rispettano i loro obblighi e mediano le loro differenze"*.

In linea con il Rapporto della Commissione Europea (2015), la Governance delle competenze è vista come un sistema volto a bilanciare la domanda e l'offerta di competenze e a fornire una base di "buone competenze" per un ulteriore sviluppo economico. Questo modello prevede che gli *stakeholder* del settore pubblico, del privato e del terzo settore siano coinvolti nell'implementazione e nell'utilizzo del sistema di Governance delle competenze. In questo *output*, i partner proporranno un modello di Governance delle competenze che comprende la pianificazione e il controllo - a diversi livelli - dell'offerta nazionale, regionale e locale di istruzione e formazione, e la progettazione di meccanismi per garantire la qualità della formazione nei Paesi partner. Comprenderà una prospettiva di negoziazione, che rappresenta la gestione delle esigenze dei datori di lavoro, dei (futuri) lavoratori e

degli obiettivi del sistema di istruzione e formazione professionale, in una prospettiva di breve, medio e lungo termine, utilizzando un approccio di Governance multilivello.

La Figura 1 illustra il Sistema di Governance delle Competenze.



**Figura 1 - Sistema di Governance delle Competenze**

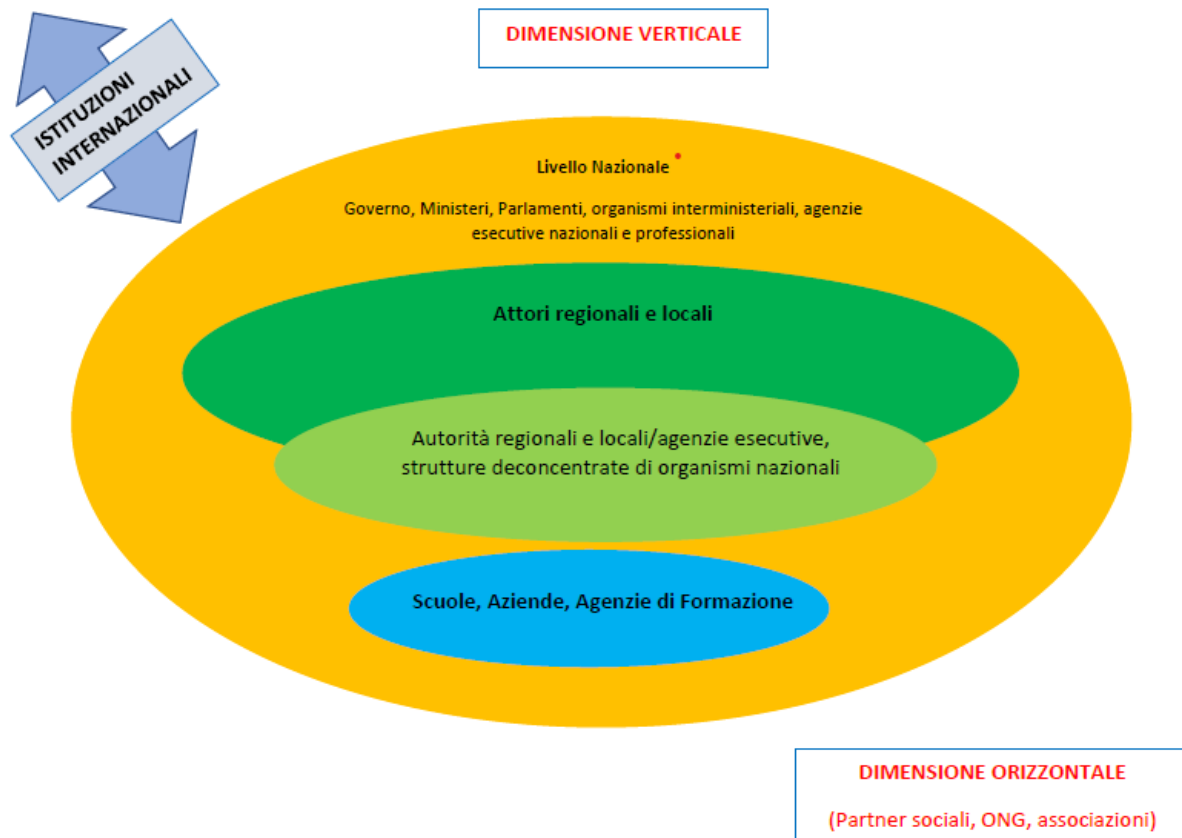
**Fonte: Relazione di Sintesi della Commissione Europea sulla Governance delle Competenze negli Stati Membri dell'UE, 2015: 7**

Per fornire una buona Governance delle Competenze, come indica la Figura 1, è necessario che gli istituti di istruzione superiore e gli IFP valutino il futuro sistema educativo e la domanda e l'offerta nel

mercato del lavoro, sia sul lavoro che nelle forme di apprendimento non formale. In questo processo, è particolarmente importante gestire il processo sulla base delle opinioni delle parti interessate.

Per implementare un modello efficace di Governance delle Competenze, sarà possibile includere tutti gli *stakeholder* a livello settoriale, locale, regionale, nazionale e internazionale, e questo sarà possibile includendo efficacemente i processi di implementazione e sorveglianza, a partire dalla determinazione degli obiettivi. In questo modo, tutti gli *stakeholder* saranno in grado di concentrarsi sulle competenze e sullo sviluppo dei talenti nell'attuale mercato del lavoro, nonché sugli sviluppi delle competenze e dei talenti necessari in futuro. Nella figura seguente è possibile vedere gli attori necessari per la Governance delle Competenze e la loro interazione.

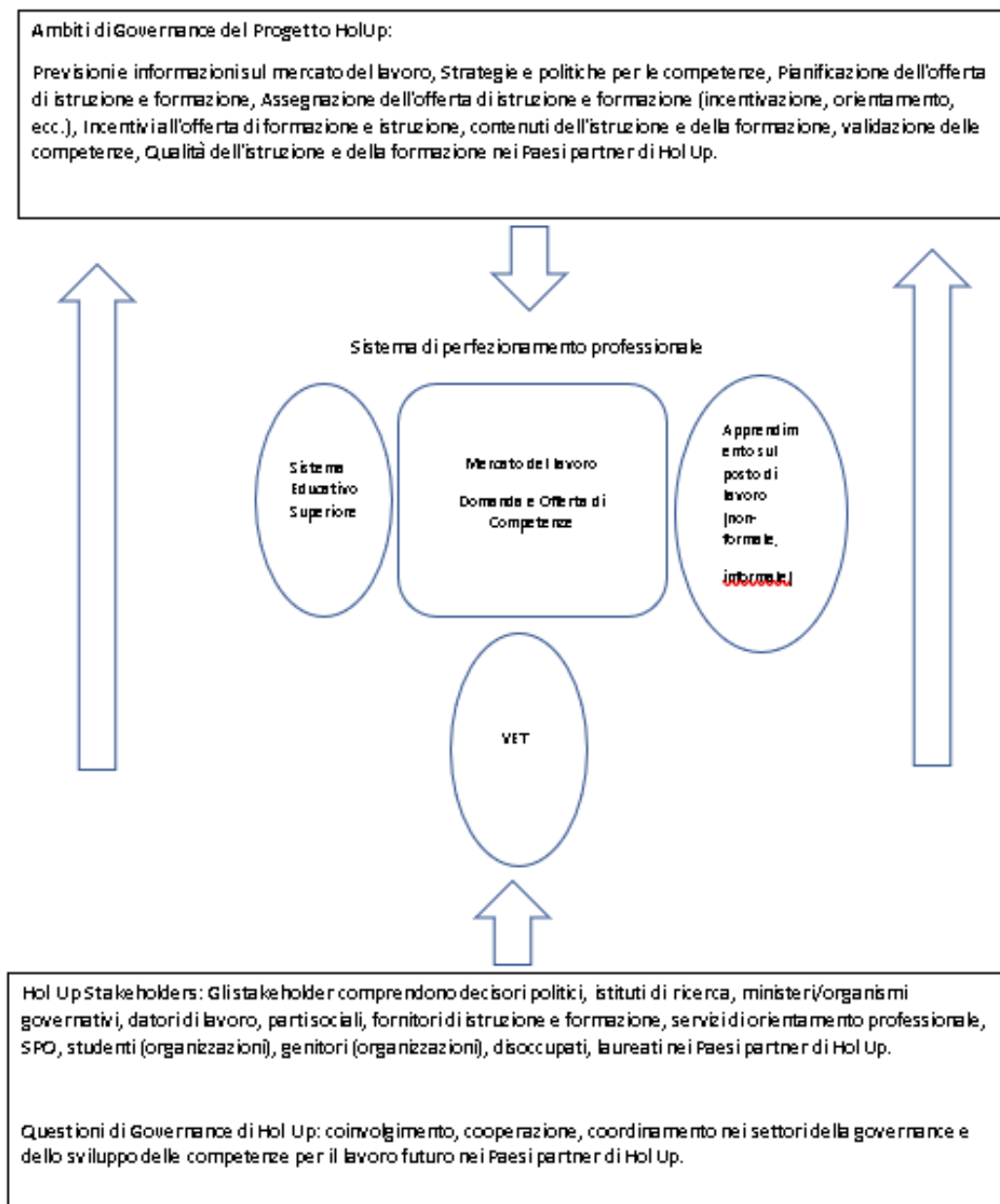
Per implementare un modello efficace di Governance delle Competenze, tutti gli *stakeholder* a livello settoriale, locale, regionale, nazionale e internazionale devono essere coinvolti nel processo. Ciò sarà possibile solo se questi *stakeholder* saranno effettivamente coinvolti a partire dalla determinazione degli obiettivi e dai processi di attuazione e monitoraggio. In questo modo, tutti gli *stakeholder* saranno in grado di concentrarsi sullo sviluppo delle competenze e dei talenti nell'attuale mercato del lavoro, così come sugli sviluppi delle competenze e dei talenti necessari in futuro. Nella Figura 2 è possibile vedere gli attori necessari per la Governance delle Competenze e la loro interazione.



**Figura 2: Attori del modello di Governance delle Competenze**

**Fonte: Rapporto della Fondazione Europea per la Formazione, 2013: 3**

Il **modello di governance delle competenze Hol Up**, elaborato prendendo in considerazione le ricerche di base della letteratura, è riportato di seguito:



**Figura 3: Modello di Governance delle Competenze di Hol Up**

**Fonte: Adattato dalla relazione di sintesi della Commissione Europea sulla Governance delle Competenze negli Stati Membri dell'UE, 2015: 7.**

Come indica la Figura 3, il **modello di governance delle competenze di Hol Up** offre un processo di sviluppo delle competenze tenendo conto dei futuri lavori dei partner del progetto Hol Up nei loro Paesi e a livello europeo. A questo punto, è stata presa in considerazione la proposta di sistema di Governance delle Competenze della Commissione Europea e sono stati definiti gli ambiti di Governance, gli stakeholder e le questioni di Governance per il progetto. Sono stati poi evidenziati i processi di domanda e offerta nel mercato attuale in termini di sistema educativo, le dinamiche del mercato del lavoro e le competenze che potrebbero essere necessarie in futuro sia per gli istituti di istruzione superiore che per i VET. È stato poi sottolineato che il funzionamento di questo processo dovrebbe essere costantemente rivisto come un ciclo, tenendo conto dei processi di apprendimento formale e informale sul posto di lavoro. Soprattutto nella fase di definizione del modello, è noto che le competenze in qualsiasi attività devono essere supportate da attori internazionali, nazionali, regionali e locali, tenendo conto dei lavori del futuro e delle loro mutevoli richieste.

#### **Riferimenti**

Relazione di sintesi della Commissione Europea sulla Governance delle Competenze negli Stati membri dell'UE.

(2015). <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=15587&langId=en>

Rapporto della Fondazione europea per la formazione. (2013).

[https://www.etf.europa.eu/sites/default/files/m/5C0302B17E20986CC1257C0B0049E331\\_Multilevel%20governance%20x%20VET.pdf](https://www.etf.europa.eu/sites/default/files/m/5C0302B17E20986CC1257C0B0049E331_Multilevel%20governance%20x%20VET.pdf)